

## お客様のために

### 住友ゴムグループ品質方針

#### 「世界一の品質」を創造する

法規・法令を遵守し、お客様や市場の要望に応えた商品の提供により、広く社会に貢献するために、経営理念にもとづき、以下の品質方針を定め実践します。

- 1) 現地で現物を見て、顧客満足を知り、市場を知り、変化を知り、事実を知って、考え行動する現地現物主義に立って、顧客に信頼される優れた品質とバラツキの少ない製品及びサービスを提供します。
- 2) 技術開発を始めとして、あらゆる部門で革新的に事業活動をすすめて、品質目標の継続的改善により、顧客に満足される魅力ある商品を開発します。
- 3) 全ての部門で、継続的な教育の実施と標準化及びルール遵守を基本とし、現場力を高め、問題発生を未然防止する予防的観点で業務活動を行います。
- 4) お取引先との相互の信頼を確実にして、より良い品質の向上に努めます。
- 5) 社内の連携と協調を高め、社内及び社外の顧客満足を向上するために、業務品質の向上を図ります。

住友ゴムグループの全員が、この品質方針を理解し、実践して、品質マネジメントシステムを確実に実施します。

### 製品安全に関する問題発生時の対応

#### あらゆる品質リスクへの万全を期すとともに万一の場合は適切かつ迅速に対応します

「製品の安全性確保」はメーカーである住友ゴムグループが必ず果たすべき責務だと認識し、日々万全を期しています。

試作段階で、設計でのシミュレーション結果を実証するため、試験機・実車・実使用テストなどによる過酷な事前評価を実施。量産を開始する前には、タイヤ・スポーツ・産業品・その他すべての製品に対して必ず、品質保証部門が評価結果を厳しく審査し、品質保証部門の承認がなければ製品化できない仕組みを確立しています。また、量産開始後も、初期品の品質管理を徹底し、高品質で安全な製品の提供に努めています。

しかし、万一、製品に欠陥あるいはその可能性が発見された場合は、ただちに品質担当役員を議長とする安全対策会議を開き、速やかに必要な措置を検討し、実施する仕組みを構築しています。

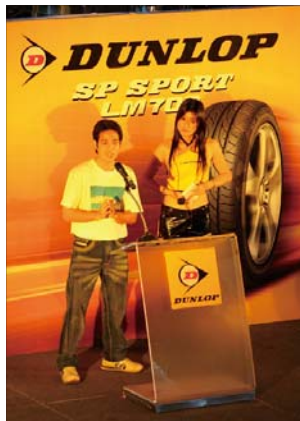
今後とも、想定されるあらゆるリスクに対して万全の危機管理体制を堅持し、適切かつ迅速な対応を図っていきます。

## Topics

### タイで、中国で、タイヤ発表会を開催

住友ゴムグループは、お客様や販売店などの方々に新製品について知っていただくための発表会、試乗会を世界各地で開催しています。

タイのタイヤ販売会社であるダンロップタイヤタイランドは、2007年6月に、新商品「SP SPORT LM703」の認知度向上に向け、メディア向け試乗会と販売店向け発表会を行いました。バンコク市内のサーキットで開催した試乗会には、レーサーや若手俳優も登場。発表会には、一般のお客様も含めて約140名の参加者がありました。



タイでのLM703試乗会

中国では、住友橡膠(常熟/蘇州)有限公司が、2007年9月からのLM703、RV502の販売を控え、8月29日にプレスとお客様を招待する発表会を上海で開催しました。

プレスとお客様を合わせて140名に対して、商品説明をするとともに、会場内にはダンロップタイヤのモデル店舗を設置。タイヤ販売の際のディスプレイの提案も同時に行いました。

全体を通じてお客様の反応は上々で、成功裏に終了しました。



中国・常熟でのLM703発表会

## 従業員のために

従業員が住友ゴムグループで働くことで満足を得られ、従業員の成果によって住友ゴムグループも成長する。そのような健全な関係を構築するために、処遇制度・研修体制などのさまざまな仕組みや施策を通じて従業員に成長の機会を公平に提供する責任があると、当グループは認識しています。

### 雇用基本指針

1. 多様な雇用環境づくりと能力開発
2. 働きがいのある職場づくり
3. 公平な評価と処遇

### 雇用の多様性

#### 多様な人材の、多様な能力を活かせる雇用環境づくりに努めています

住友ゴムグループは、「多様な能力を最大限に活かせる働き方を選べる会社」を目指しています。

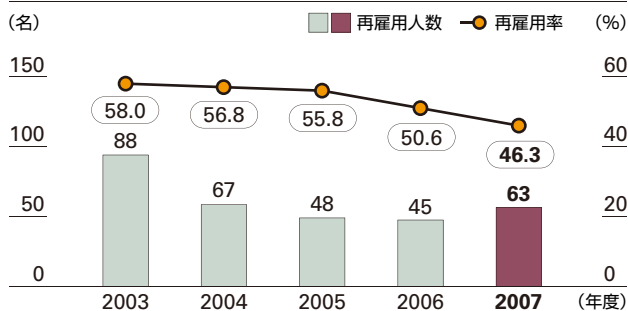
定年退職者の再雇用や、外国人採用、中途採用、障がい者雇用を推進し、能力が発揮できる採用形態の多様化に取り組んでいます。また、非正規従業員についても、知識や経験、技能を考慮し、希望に応じて定期的に登用。能力を最大限発揮できる雇用環境づくりに取り組んでいます。

#### 定年退職者の持つ知識・経験・技能を活かす再雇用制度を整備しています

定年退職者の持つ知識や経験、技能を有効に活用し、本人の生活を充実したものにするため、1990年度から定年再雇用制度を導入しています。

定年退職時の職務、勤務形態で再雇用を希望し、健康状態が良好な人を対象に、最長で厚生年金の受給開始年齢までの雇用を可能としています。

定年退職者再雇用率 (住友ゴム工業(株)単独)

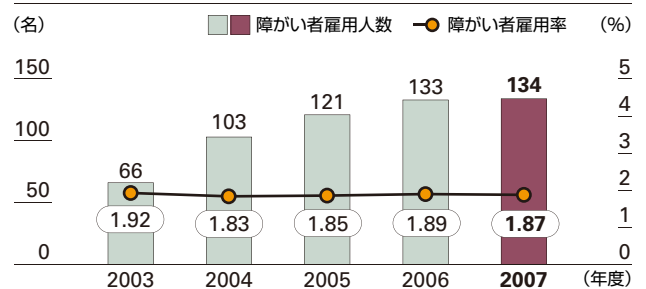


#### 障がい者の職域拡大に向けて積極採用や配属先の拡大を実施しています

住友ゴムグループでは、さまざまな部門で障がいのある方が活躍しています。

ハローワークと連絡を取りながら採用活動を展開。障がい者の職域拡大に向けて、一般事務に加えて、工場での軽作業やCADオペレーターなど配属先を広げています。配属先は、適性を考慮し、職場と連携して決めています。

障がい者雇用率 (住友ゴム工業(株)単独)



### 女性の職域拡大

#### 女性が働きやすい職場環境づくりに努めて働きがいを高めています

2007年度は女性の職域拡大のために、女性総合職の採用の拡大と育児と仕事の両立支援制度の拡充に取り組みました。採用数は、2006年度に引き続き10名に増加。育児休業期間の延長や「短時間勤務制度」の導入を実現し、結婚・出産後も女性が働き続けやすい職場づくりを推進しました。

今後も、育児休業制度の取得率向上や制度の普及を通して、従業員が育児と仕事を両立させながら働きやすい職場づくりに取り組み、女性の働きがいを高めています。

### 女性の管理職数

(年)	2004	2005	2006	2007	2008
管理職	2	3	3	3	3
管理専門職	11	11	12	12	12

注) 毎年4月1日時点。

### 従業員の交流の場

#### 明るく元気な社風をつくるためにリフレッシュできる環境を整えています

明るく元気な社風をつくるため、従業員の交流の場として、クラブ活動やレクリエーションを実施し、ボランティア活動も積極的に奨励しています。また、勤続30年を迎えた人に対しては、リフレッシュ休暇を支給しています。

## 従業員のために

### 健全な労使関係

#### 育児と仕事との両立支援策拡充に 労使協働で取り組みました

住友ゴムグループの労使は、経営情報の共有化と事前協議を基調に良好な関係を維持しています。企業の発展は労使共通の目標ととらえ、企業発展と労働者尊重の両立という観点で日ごろから各種労使委員会で協議を重ねています。

近年は時間管理の適正化に取り組み、不払い残業の撲滅や長時間残業の抑制に成果をあげています。2007年度は、育児と仕事との両立支援策拡充などに取り組みました。

### 公正な評価と処遇

#### 従業員の納得度の高い 人事考課制度としています

住友ゴムグループは、従業員を評価する際、人事考課制度に基づいて評価し処遇を決定しています。人事考課には、年1回の年間人事考課と年2回の賞与考課があり、年間人事考課では、職能要件書に沿って従業員の職務遂行能力の向上度合いを評価し、能力開発と処遇につなげています。賞与考課では、目標管理表に従って半期の業績を評価し、賞与に反映しています。

従業員の納得度を高めるために、評価の詳細は必ず本人に面談の上通知。報酬などに関する問い合わせには、各部署の上長や労働組合、人事部門が相談窓口となって対応しており、年に2、3件の問い合わせがあります。公正な評価のために、新任管理職への考課者研修や中間管理職へのフォローアップ考課者研修も実施しています。

#### 自ら手を挙げてチャレンジできる 昇格試験を毎年実施しています

自ら手を挙げてチャレンジし、常に自己啓発する風土をつくるために、住友ゴムグループでは、本人の申請に基づき上長が推薦する者について課長級管理職と課長代理級管理職への昇格試験を毎年1回実施しています。

昇格試験における選抜の公正さを保つために、上級管理職への昇格基準を明確にしています。業務実績の発表内容や、過去の考課における成績の優秀さなどについて、役員および人事部門で公正に審査し、可否を決定しています。

### 安全教育

#### 定期的に安全衛生に対する 教育・啓発活動を実施しています

住友ゴムグループは、安全意識と知識の向上を目的とした法定外教育として、入社後1・3・6カ月目の節目教育と不定期のフォローアップ教育を実施し、技能と知識の習熟度を確認しています。また、安全衛生サイトに安全衛生情報を掲載し、安全啓発活動を行っています。

2007年度は、節目教育・フォローアップ教育を計671回実施し、延べ6,863名が参加しました。2008年度も引き続き安全教育・啓発活動を実施します。



安全教育

### 従業員の健康管理

#### 生活習慣病対策をはじめ 従業員の心身の健康管理に努めています

従業員の心の健康について、住友ゴムグループは、2001年度から従業員および管理・監督者を対象にメンタルヘルス講習会を実施しています。2007年度は、管理・監督者に対して「職場におけるストレス対策の進め方」をテーマに研修会を実施。国内の各事業所で計8回開催し、約300名が参加しました。また、発症者には、本人、上長、産業医、家庭が連携して心の健康を維持できるようフォローしています。

また過重労働を防ぐための対策として、作業の改善や労働力の増加によって時間外勤務を削減するほか、月間80時間以上の労働者には産業医との面談を実施しています。

生活習慣病への対応としては、2007年度、定期健康診断後のデータを基に、生活習慣病予備軍を対象とした保健指導を、神戸本社地区と泉大津工場でモデル的に実施。約9割の人に効果がありました。2008年度も対象事業所を拡大し、生活習慣病予備軍の対象者の減少に努めます。

また、喫煙対策として、タバコの害についての講話や、喫煙ルームを設けるなどの分煙対策を実施し、喫煙者の減少に取り組んでいます。



メンタルヘルス傾聴法の講義